

N. 2002 — 2079

[C — 2002/12710]

**10 JUNI 2002. — Koninklijk besluit betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen aan de personeelsleden van de overheidsbedrijven die in toepassing van de wet van 21 maart 1991 houdende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven bestuursautonomie verkregen hebben (1)**

ALBERT II, Koning der Belgen,  
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, inzonderheid op hoofdstuk IV, afdeling 5, gewijzigd bij de wet van 1 augustus 1985, het koninklijk besluit nr. 424 van 1 augustus 1986, de wet van 20 juli 1991, de wet van 21 december 1994, de wet van 22 december 1995, de wet van 13 februari 1998, de wet van 22 februari 1998, de wet van 26 maart 1999 en de wet van 10 augustus 2001;

Gelet op de wet van 25 april 1963 betreffende het beheer van de instellingen van openbaar nut van sociale zekerheid en sociale voorzorg, inzonderheid op artikel 15;

Gelet op de dringende noodzakelijkheid;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 20 december 2001;

Gelet op de akkoordbevinding van Onze Minister van Begroting, gegeven op 4 januari 2002;

Gelet op het advies van het Comité Overheidsbedrijven van 30 januari 2002;

Gelet op het verzoek van spoedbehandeling, gemotiveerd door de omstandigheid dat, voor wat de private sector betreft, het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, vastgelegd in de CAO nr. 77bis van 19 december 2001, van toepassing is geworden op 1 januari 2002; dat voor de autonome overheidsbedrijven van de wet van 21 maart 1991, die niet onder het toepassingsgebied van de CAO nr. 77bis ressorteren, de reglementering inzake loopbaanonderbreking onverwijld dient afgestemd op deze van de private sector, teneinde een maximale gelijke behandeling te waarborgen, zowel van de betrokken werkgevers als van de betrokken werknemers; dat dus zowel de instellingen belast met de praktische uitvoering van dit stelsel, als de betrokken werknemers en werkgevers zo spoedig mogelijk op de hoogte dienen gebracht te worden van de in dit kader genomen uitvoeringsmaatregelen;

Gelet op het advies 33.320/1 van de Raad van State, gegeven op 30 april 2002, met toepassing van artikel 84, eerste lid, 2°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op de voordracht van Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid en op het advies van Onze in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

#### HOOFDSTUK I. — Inleidende bepalingen

**Artikel 1.** Dit besluit is van toepassing op de personeelsleden van de economische overheidsbedrijven die in toepassing van de wet van 21 maart 1991 houdende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven bestuursautonomie verkregen hebben, in zoverre deze personeelsleden aan een statuut onderworpen zijn en zij hun loopbaan onderbreken op basis van of krachtens de regels vastgelegd in dit statuut.

**Art. 2.** De verschillende overheidsbedrijven kunnen de bepalingen van dit besluit eveneens van toepassing maken op het geheel of een deel van hun contractueel personeel.

**Art. 3.** Onverminderd de mogelijkheid om terzake een collectieve arbeidsovereenkomst af te sluiten in toepassing van artikel 31, § 4 van voornoemde wet van 21 maart 1991, bepaalt elk overheidsbedrijf in welke mate en op welke categorieën van personeelsleden het de bepalingen van dit besluit toepast.

Dit betekent ondermeer dat elk overheidsbedrijf kan beslissen bepaalde categorieën van zijn personeel van de toepassing van dit besluit uit te sluiten of slechts onder bepaalde voorwaarden de voordelen van dit besluit toe te kennen.

F. 2002 — 2079

[C — 2002/12710]

**10 JUIN 2002. — Arrêté royal relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel des entreprises publiques qui ont obtenu une autonomie de gestion en application de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques (1)**

ALBERT II, Roi des Belges,  
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, notamment le chapitre IV, section 5, modifié par la loi du 1<sup>er</sup> août 1985, l'arrêté royal n° 424 du 1<sup>er</sup> août 1986, la loi du 20 juillet 1991, la loi du 21 décembre 1994, la loi du 22 décembre 1995, la loi du 13 février 1998, la loi du 22 février 1998, la loi du 26 mars 1999 et la loi du 10 août 2001;

Vu la loi du 25 avril 1963 sur la gestion des organismes d'intérêt public de sécurité sociale et de prévoyance sociale, notamment l'article 15;

Vu l'urgence;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 20 décembre 2001;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 4 janvier 2002;

Vu l'avis de de la Commission entreprises publiques du 30 janvier 2002;

Vu l'urgence motivée par la circonstance, que, en ce qui concerne le secteur privé, le système de crédit-temps, de diminution de carrière et réduction des prestations de travail à mi-temps conclu dans la CCT n° 77bis du 19 décembre 2001, est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2002; que pour les entreprises publiques autonomes de la loi du 21 mars 1991, qui ne ressortent pas du champ d'application de la CCT n° 77bis, la réglementation en matière d'interruption de carrière doit être alignée sans délai sur celle du secteur privé, afin d'assurer au maximum un traitement égal, aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs concernés; que donc aussi bien les organismes chargés de l'exécution pratique de ce régime que les travailleurs et les employeurs concernés doivent être mis au courant le plus vite possible des mesures d'exécution prises dans ce cadre;

Vu l'avis 33.320/1 du Conseil d'Etat, donné le 30 avril 2002, en application de l'article 84, alinéa 1<sup>er</sup>, 2° des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et de l'avis de Nos Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

#### CHAPITRE 1<sup>er</sup>. — Dispositions préliminaires

**Article 1<sup>er</sup>.** Le présent arrêté est applicable aux membres du personnel des entreprises publiques économiques qui ont obtenu une autonomie de gestion en application de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, pour autant qu'ils soient soumis à un statut et qu'ils interrompent leur carrière professionnelle sur base ou en vertu des règles prises dans ce statut.

**Art. 2.** Les différentes entreprises publiques peuvent également rendre les dispositions du présent arrêté applicables à tout ou partie de leur personnel contractuel.

**Art. 3.** Sans préjudice de la possibilité de conclure une convention collective en la matière sur base de l'article 31, § 4 de la loi du 21 mars 1991, chaque entreprise publique détermine dans quelle mesure et à quelles catégories de leurs membres du personnel elle applique les dispositions du présent arrêté.

Cela signifie, entre autres, que chaque entreprise publique peut décider d'exclure certaines catégories de son personnel de l'application du présent arrêté ou de n'accorder que sous certaines conditions les avantages du présent arrêté.

HOOFDSTUK II. — *Algemeen stelsel**Afdeling 1.* — Volledige onderbreking van de beroepsloopbaan

**Art. 4.** Het personeelslid dat in de loop van de 15 maanden die voorafgaan aan de mededeling bedoeld in artikel 15 minstens 12 maanden in dienst was van de werkgever, kan zijn loopbaan volledig onderbreken met al dan niet opeenvolgende periodes van ten minste 3 maanden en ten hoogste 12 maanden.

De periodes gedurende dewelke het personeelslid zijn loopbaan volledig onderbreekt mogen in totaal niet meer bedragen dan 60 maanden tijdens de hele loopbaan.

Voor de berekening van de duur van 60 maanden wordt geen rekening gehouden met de periodes van loopbaanonderbreking in de specifieke stelsels voorzien in hoofdstuk III.

Nochtans wordt de maximumduur van 60 maanden verminderd met de periodes van volledige loopbaanonderbreking en met de periodes van vermindering van prestaties tot een halftijdse betrekking waarvan het personeelslid, reeds genoten heeft krachtens gelijk welke andere wettekst of reglementaire tekst genomen in uitvoering van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

*Afdeling 2.* — Gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor de personeelsleden van minder dan 50 jaar

**Art. 5. § 1.** Het personeelslid van minder dan 50 jaar, tewerkgesteld in een voltijdse arbeidsregeling, kan zijn loopbaan onderbreken ten belope van één vijfde of de helft van de duur van de prestaties die hem normaal worden opgelegd met al dan niet opeenvolgende periodes van ten minste 3 maanden.

§ 2. In afwijking van § 1 kan het personeelslid dat tewerkgesteld is in een deeltijdse arbeidsregeling waarvan het normaal gemiddeld aantal arbeidsuren per week ten minste gelijk is aan drie vierde van het gemiddeld aantal arbeidsuren van een personeelslid dat voltijds is tewerkgesteld in hetzelfde bedrijf, overgaan naar een deeltijdse arbeidsregeling waarvan het aantal arbeidsuren gelijk is aan de helft van het aantal arbeidsuren van de voltijdse arbeidsregeling.

§ 3. De periodes waarin het personeelslid zijn loopbaan gedeeltelijk onderbreekt mogen in totaal niet meer bedragen dan 60 maanden tijdens de hele loopbaan.

Voor de berekening van deze periode van 60 maanden wordt geen rekening gehouden met de periodes van gedeeltelijke onderbreking in de specifieke stelsels voorzien in hoofdstuk III.

Nochtans wordt de maximumduur van 60 maanden verminderd met de periode van gedeeltelijke loopbaanonderbreking à ratio van 1/5de, 1/4de of 1/3de waarvan het personeelslid reeds genoten heeft krachtens gelijk welke andere wettelijke of reglementaire tekst genomen in uitvoering van de voornoemde herstellwet van 22 januari 1985.

*Afdeling 3.* — Gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor personeelsleden van 50 jaar of meer

**Art. 6. § 1.** Het personeelslid tewerkgesteld in een voltijdse arbeidsregeling dat de leeftijd van 50 jaar bereikt kan zijn loopbaan onderbreken te belopen van één vijfde, of de helft van de duur van de prestaties die hem normaal worden opgelegd, tot aan zijn pensioen.

§ 2. In afwijking van § 1 kan het personeelslid dat de leeftijd van 50 jaar bereikt heeft en tewerkgesteld is in een deeltijdse arbeidsregeling waarvan het normaal gemiddeld aantal arbeidsuren per week ten minste gelijk is aan drie vierden van het gemiddeld aantal arbeidsuren per week van een personeelslid dat voltijds is tewerkgesteld, overgaan naar een deeltijdse arbeidsregeling waarvan het aantal arbeidsuren gelijk is aan de helft van het aantal arbeidsuren van de voltijdse arbeidsregeling en dit tot aan zijn pensioen.

*Afdeling 4.* — Bedrag van de uitkering

**Art. 7.** Het bedrag van de onderbrekingsuitkering bedraagt, voor de personeelsleden bedoeld in artikel 4 :

A) € 364,55 per maand wanneer de voltijdse werknemer niet gedurende minstens vijf jaar tewerkgesteld is geweest bij zijn werkgever;

B) € 486,07 per maand wanneer de voltijdse werknemer wel gedurende minstens vijf jaar tewerkgesteld is geweest bij zijn werkgever.

Aan de werknemers die een deeltijdse arbeidsregeling schorsen, wordt per maand een gedeelte van het in het eerste lid vermelde bedrag toegekend dat proportioneel is aan de arbeidsduur in die deeltijdse arbeidsregeling.

CHAPITRE II. — *Régime général**Section 1<sup>re</sup>.* — Interruption complète de la carrière professionnelle

**Art. 4.** Le membre du personnel qui, au cours des 15 mois qui précèdent la communication prévue à l'article 15, était au service de l'employeur pendant au moins 12 mois, peut interrompre sa carrière de manière complète par périodes consécutives ou non de 3 mois au moins et de 12 mois au plus.

Les périodes pendant lesquelles le membre du personnel interrompt sa carrière de manière complète ne peuvent au total excéder 60 mois au cours de l'ensemble de la carrière.

Pour le calcul de la durée de 60 mois, il n'est pas tenu compte des périodes d'interruption de carrière dans les régimes spécifiques visés au chapitre III.

Toutefois, la durée maximale de 60 mois est réduite des périodes d'interruption de carrière complète et des périodes de réductions de prestations à mi-temps dont le membre du personnel a déjà bénéficié en vertu de n'importe quel autre texte légal ou réglementaire pris en exécution de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

*Section 2.* — Interruption partielle de la carrière professionnelle pour les membres du personnel de moins de 50 ans

**Art. 5. § 1<sup>er</sup>.** Le membre du personnel de moins de 50 ans, occupé dans un régime de travail à temps plein, peut interrompre sa carrière à raison d'un cinquième ou de la moitié de la durée des prestations qui lui sont normalement imposées par périodes consécutives ou non de 3 mois minimum.

§ 2. Par dérogation au § 1<sup>er</sup>, le membre du personnel qui est employé dans un régime de travail à temps partiel dont le nombre d'heures de travail hebdomadaires est, en moyenne, au moins égal aux trois quarts du nombre d'heures de travail hebdomadaires prestées en moyenne par un membre du personnel qui est occupé à temps plein dans la même entreprise, peut passer à un régime de travail à temps partiel dont le nombre d'heures de travail égale la moitié du nombre d'heures de travail du régime de travail à temps plein.

§ 3. Les périodes pendant lesquelles le membre du personnel interrompt sa carrière de manière partielle ne peuvent au total excéder 60 mois au cours de l'ensemble de la carrière.

Pour le calcul de la période de 60 mois, il n'est pas tenu compte des périodes d'interruption partielle dans les régimes spécifiques visés au chapitre III.

Toutefois, la durée maximale de 60 mois est réduite des périodes d'interruption partielle à concurrence de 1/5, 1/4 ou 1/3 de la carrière dont le membre du personnel a déjà bénéficié sur base de n'importe quel autre texte légal ou réglementaire pris en exécution de la loi de redressement du 22 janvier 1985 précitée.

*Section 3.* — Interruption partielle de la carrière professionnelle pour les membres du personnel de 50 ans ou plus

**Art. 6. § 1<sup>er</sup>.** Le membre du personnel occupé dans un régime de travail à temps plein qui a atteint l'âge de 50 ans peut obtenir un congé pour interrompre sa carrière à raison d'un cinquième ou de la moitié de la durée des prestations qui lui sont normalement imposées jusqu'à la retraite.

§ 2. Par dérogation au § 1<sup>er</sup>, le membre du personnel qui a atteint l'âge de 50 ans et qui est employé dans un régime de travail à temps partiel dont le nombre d'heures de travail hebdomadaires est, en moyenne, au moins égal aux trois quarts du nombre d'heures de travail hebdomadaires prestées en moyenne par un membre du personnel qui est occupé à temps plein dans la même entreprise, peut passer à un régime de travail à temps partiel dont le nombre d'heures de travail égale la moitié du nombre d'heures de travail du régime de travail à temps plein jusqu'à sa pension.

*Section 4.* — Montant de l'allocation

**Art. 7.** Le montant de l'allocation d'interruption s'élève pour les membres du personnel visés à l'article 4 à :

A) € 364,55 par mois lorsque le travailleur à temps plein n'a pas été occupé chez son employeur pendant au moins cinq ans;

B) € 486,07 par mois lorsque le travailleur à temps plein a été occupé chez son employeur pendant au moins cinq ans.

Aux travailleurs qui suspendent un régime de travail à temps partiel est accordée une partie du montant fixé à l'alinéa 1<sup>er</sup> qui est proportionnelle à la durée du travail dans le régime de travail à temps partiel.

**Art. 8. § 1.** Het bedrag van de onderbrekingsuitkering bedraagt, voor de personeelsleden bedoeld in artikel 5 die hun voltijdse arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking :

A) € 182,27 per maand wanneer het voltijds personeelslid niet gedurende minstens vijf jaar tewerkgesteld is geweest bij zijn werkgever;

B) € 243,03 per maand wanneer het voltijds personeelslid wel gedurende minstens vijf jaar tewerkgesteld is geweest bij zijn werkgever.

Aan de personeelsleden die tewerkgesteld zijn in een deeltijdse arbeidsregeling die ten minste 3/4 bedraagt van een voltijdse betrekking en die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking, wordt per maand een gedeelte van het in het eerste lid vermelde bedrag toegekend dat proportioneel is aan het aantal uren waarmee de arbeidsprestaties verminderd worden ingevolge de toepassing van artikel 5, § 2 en het aantal uren van de halftijdse wekelijkse arbeidsduur.

§ 2. Het bedrag van de onderbrekingsuitkering bedraagt, voor de personeelsleden die hun arbeidsprestaties met een vijfde verminderen € 120,03 per maand.

Voor de alleenwonende werknemer wordt het bedrag van € 120,03 bedoeld in het vorige lid vervangen door € 154,90.

Onder alleenwonende werknemer wordt voor toepassing van het vorige lid verstaan de werknemer die alleen woont en de werknemer die uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen die hij ten laste heeft.

**Art. 9. § 1.** Het bedrag van de onderbrekingsuitkering bedraagt, voor de personeelsleden bedoeld in artikel 6, die de leeftijd van 50 jaar bereikt hebben en die voltijds tewerkgesteld zijn :

A) € 168,64 per maand indien zij hun arbeidsprestaties met één vijfde verminderen;

B) € 363,06 per maand indien zij hun arbeidsprestaties met de helft verminderen.

Aan de personeelsleden die tewerkgesteld zijn in een deeltijdse arbeidsregeling die tenminste 3/4 bedraagt van een voltijdse betrekking en die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking, wordt per maand een gedeelte van het in het eerste lid, B, vermelde bedrag toegekend dat proportioneel is aan het aantal uren waarmee de arbeidsprestaties verminderd worden ingevolge de toepassing van artikel 6, § 2 en het aantal uren van de halftijdse wekelijkse arbeidsduur.

§ 2. Voor de alleenwonende werknemer wordt het bedrag van € 168,64 bedoeld in § 1 vervangen door € 203,51.

Onder alleenwonende werknemer wordt voor toepassing van het vorige lid verstaan de werknemer die alleen woont en de werknemer die uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen die hij ten laste heeft.

### HOOFDSTUK III. — *Specifieke stelsels*

#### *Afdeling 1. — Palliatieve zorgen*

**Art. 10. § 1.** In afwijking van artikel 4, kan het personeelslid zijn loopbaan volledig onderbreken voor een periode van één maand, eventueel verlengbaar met één maand, teneinde palliatieve zorg te verstrekken aan een persoon krachtens de bepalingen van het artikel 100bis van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Onder palliatieve zorg wordt verstaan elke vorm van bijstand en inzonderheid medische, sociale, administratieve en psychologische bijstand en verzorging van personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en die zich in een terminale fase bevinden.

§ 2. Het personeelslid dat om deze reden zijn loopbaan wil onderbreken brengt zijn werkgever er van op de hoogte, voegt bij die mededeling het formulier bedoeld in artikel 23 alsmede een attest afgeleverd door de behandelende geneesheer van de persoon die palliatieve zorg behoeft en waaruit blijkt dat het personeelslid bereid is deze zorg te verlenen, zonder dat hierbij de identiteit van de patiënt wordt vermeld.

De onderbreking neemt een aanvang de eerste dag van de week volgend op die gedurende welke de voormelde mededeling is gebeurd of op een vroeger tijdstip mits akkoord van de werkgever.

**Art. 8. § 1<sup>er</sup>.** Le montant de l'allocation d'interruption s'élève, pour les membres du personnel visés à l'article 5 qui réduisent leurs prestations de travail à temps plein à un régime de travail à mi-temps :

A) € 182,27 par mois lorsque le membre du personnel à temps plein n'a pas été occupé chez son employeur pendant au moins cinq ans;

B) € 243,03 par mois lorsque le membre du personnel à temps plein a été occupé chez son employeur pendant au moins cinq ans.

Aux membres du personnel qui sont occupés dans un régime de travail à temps partiel qui comporte au moins les 3/4 d'un régime de travail à temps plein et qui réduisent leurs prestations de travail à un mi-temps, il est accordé, par mois, une partie du montant mentionné à l'alinéa précédent qui est proportionnelle au nombre d'heures dont les prestations de travail sont réduites conformément à l'application de l'article 5, § 2 et le nombre d'heures de la durée de travail hebdomadaire à mi-temps.

§ 2. Le montant de l'allocation d'interruption s'élève, pour les membres du personnel visés à l'article 5 qui réduisent leurs prestations de travail à temps plein d'un cinquième, à € 120,03 par mois.

Pour le travailleur isolé, le montant de € 120,03 de l'alinéa précédent est remplacé par € 154,90.

Pour l'application de l'alinéa précédent, on entend par travailleur isolé le travailleur qui habite seul ou qui cohabite exclusivement avec un ou plusieurs enfants à charge.

**Art. 9. § 1<sup>er</sup>.** Le montant de l'allocation s'élève, pour les membres du personnel visés à l'article 6 qui ont atteint l'âge de 50 ans et qui sont occupés à temps plein, à :

A) € 168,64 par mois par mois s'ils réduisent leurs prestations de travail d'un cinquième;

B) € 363,06 s'ils réduisent leurs prestations de travail de moitié.

Aux membres du personnel qui sont occupés dans un régime de travail à temps partiel qui comporte au moins les 3/4 d'un régime de travail à temps plein et qui réduisent leurs prestations de travail à un mi-temps, il est accordé, par mois, une partie du montant mentionné à l'alinéa précédent, B, qui est proportionnelle au nombre d'heures dont les prestations de travail sont réduites conformément à l'application de l'article 6, § 2 et au nombre d'heures de la durée de travail hebdomadaire à mi-temps.

§ 2. Pour le travailleur isolé, le montant de € 168,64 du § 1<sup>er</sup> est remplacé par € 203,51.

Pour l'application de l'alinéa précédent, on entend par travailleur isolé le travailleur qui habite seul ou qui cohabite exclusivement avec un ou plusieurs enfants à charge.

### CHAPITRE III. — *Régimes spécifiques*

#### *Section 1<sup>re</sup>. — Soins palliatifs*

**Art. 10. § 1<sup>er</sup>.** Par dérogation à l'article 4, le membre du personnel peut interrompre sa carrière de manière complète pour une période d'un mois, éventuellement prolongeable d'un mois, pour donner des soins palliatifs à une personne en vertu des dispositions de l'article 100bis de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

Par soins palliatifs, on entend toute forme d'assistance, notamment médicale, sociale, administrative et psychologique, ainsi que les soins donnés à des personnes souffrant d'une maladie incurable et se trouvant en phase terminale.

Le membre du personnel qui veut interrompre sa carrière pour ce motif, en informe son employeur, joint à cette communication le formulaire de demande visé à l'article 23 ainsi qu'une attestation délivrée par le médecin traitant de la personne qui a besoin de soins palliatifs et dont il apparaît que le membre du personnel est disposé à donner ces soins, sans que l'identité du patient soit mentionnée.

L'interruption prend cours le premier jour de la semaine qui suit celle au cours de laquelle la communication précitée a été faite ou plus tôt si l'employeur est d'accord.

De werkgever vult het in artikel 23 vermelde formulier in en geeft het af aan het personeelslid.

In geval het personeelslid wenst gebruik te maken van de verlenging van de periode met één maand dient hij opnieuw een dergelijk attest af te leveren. Een personeelslid kan maximaal twee attesten afleveren voor de palliatieve verzorging van eenzelfde persoon.

**Art. 11.** In afwijking van de artikelen 5 en 6 kan het personeelslid tewerkgesteld in een voltijdse arbeidsregeling zijn loopbaan gedeeltelijk onderbreken ten belope van een vijfde of de helft voor een periode van een maand, eventueel verlengbaar met één maand, teneinde palliatieve zorgen te verstrekken aan een persoon krachtens de bepalingen van het artikel 102bis van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Het personeelslid dat, anders dan in toepassing van artikel 102 van de voornoemde wet van 22 januari 1985, tewerkgesteld is in een deeltijdse arbeidsregeling waarvan het normaal gemiddeld aantal arbeidsuren per week ten minste gelijk is aan drie vierden van het gemiddeld aantal arbeidsuren van een personeelslid dat voltijds tewerkgesteld is in dezelfde onderneming, kan voor een periode van een maand, eventueel verlengbaar met één maand, naar een deeltijdse arbeidsregeling overgaan die normaal gemiddeld de helft bedraagt van het aantal arbeidsuren in de voltijdse arbeidsregeling.

De in artikel 10, § 2, voorziene aanvraagprocedure is van toepassing.

*Afdeling 2. — Zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid*

**Art. 12.** Het personeelslid kan zijn loopbaan volledig onderbreken op basis van artikel 100 van de voormelde wet van 22 januari 1985 voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een gezinslid of een familielid tot de tweede graad, dat lijdt aan een zware ziekte.

Op basis van artikel 102 van voormelde wet van 22 januari 1985 kan voor dezelfde reden het personeelslid tewerkgesteld in een voltijdse arbeidsregeling eveneens zijn loopbaan gedeeltelijk onderbreken met een vijfde, of de helft.

Het personeelslid dat tewerkgesteld is in een deeltijdse arbeidsregeling waarvan het normaal gemiddeld aantal arbeidsuren per week ten minste gelijk is aan drie vierden van het gemiddeld aantal arbeidsuren van een personeelslid dat voltijds tewerkgesteld is in dezelfde onderneming, kan naar een deeltijdse arbeidsregeling overgaan die de helft bedraagt van het aantal arbeidsuren in de voltijdse arbeidsregeling.

Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder gezinslid, elke persoon die samenwoont met het personeelslid en onder familielid zowel de bloed- als de aanverwanten.

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder zware ziekte verstaan elke ziekte of medische ingreep die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging noodzakelijk is voor het herstel.

Het bewijs van de reden van deze loopbaanonderbreking wordt geleverd bij middel van een attest afgeleverd door de behandelende geneesheer van het zwaar ziek gezins- of familielid tot de tweede graad, waaruit blijkt dat het personeelslid bereid is bijstand of verzorging te verlenen aan de zwaar zieke persoon.

De mogelijkheid om zijn loopbaan volledig te onderbreken om de in dit artikel aangehaalde reden is beperkt tot maximum 12 maanden per patiënt. De onderbrekingsperiodes kunnen enkel opgenomen worden met periodes van minimum één en maximum drie maanden, aaneensluitend of niet, tot de maximumtermijn van 12 maanden bereikt is. Nochtans wordt de maximumperiode van 12 maanden verminderd met de periodes van volledige loopbaanonderbreking die het personeelslid reeds genoten heeft voor dezelfde patiënt op basis van een andere wettekst of reglementaire tekst ter uitvoering van de voornoemde herstellwet van 22 januari 1985, die dezelfde mogelijkheid voorzag.

De in dit artikel bedoelde mogelijkheid van gedeeltelijke loopbaanonderbreking is beperkt tot maximum 24 maanden per patiënt. De periodes van gedeeltelijke loopbaanonderbreking kunnen enkel opgenomen worden met periodes van minimum één maand tot maximum drie maanden, aaneensluitend of niet tot het maximum van 24 maanden bereikt is.

L'employeur remplit le formulaire mentionné à l'article 23 et le délivre au membre du personnel.

Lorsque le membre du personnel veut bénéficier d'une prolongation de la période d'un mois, il doit à nouveau introduire une telle attestation. Un membre du personnel peut introduire au maximum deux attestations pour des soins palliatifs pour la même personne.

**Art. 11.** Par dérogation aux articles 5 et 6, le membre du personnel occupé dans un régime de travail à temps plein peut obtenir un congé pour interrompre partiellement sa carrière d'un cinquième ou de moitié pour un mois, éventuellement prolongeable d'un mois, pour donner des soins palliatifs à une personne en vertu des dispositions de l'article 102bis de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

Le membre du personnel qui autrement qu'en vertu de l'article 102 de la loi du 22 janvier 1985 précitée, est occupé dans un régime de travail à temps partiel dont le nombre d'heures de travail hebdomadaires est, en moyenne, au moins égal aux trois quarts du nombre d'heures de travail hebdomadaires prestées en moyenne par un membre du personnel qui est occupé à temps plein dans la même entreprise, peut, pour une période d'un mois, éventuellement prolongeable d'un mois, passer à un régime de travail à temps partiel dont le nombre d'heures de travail égale la moitié du nombre d'heures de travail du régime de travail à temps plein.

La procédure de demande prévue à l'article 10, § 2 est d'application.

*Section 2. — Soins pour un membre du ménage ou de la famille qui est gravement malade*

**Art. 12.** Le membre du personnel peut interrompre sa carrière de manière complète sur base de l'article 100 de la loi du 22 janvier 1985 précitée pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre de son ménage ou à un membre de sa famille jusqu'au deuxième degré, qui souffre d'une maladie grave.

Sur base de l'article 102 de la même loi du 22 janvier 1985, pour la même raison, le membre du personnel occupé dans un régime de travail à temps plein peut également interrompre sa carrière d'un cinquième ou de la moitié.

Le membre du personnel qui est occupé dans un régime de travail à temps partiel dont le nombre d'heures de travail hebdomadaires est, en moyenne, au moins égal aux trois quarts du nombre d'heures de travail hebdomadaires prestées en moyenne par un membre du personnel occupé à temps plein dans la même entreprise, peut passer à un régime de travail à temps partiel dont le nombre d'heures de travail est égal à la moitié du nombre d'heures de travail dans un régime de travail à temps plein.

Pour l'application du présent article, est considéré comme membre du ménage, toute personne qui cohabite avec le membre du personnel et comme membre de la famille, aussi bien les parents que les alliés.

Pour l'application du présent article, est considérée comme maladie grave toute maladie ou intervention médicale qui est considérée comme telle par le médecin traitant et pour laquelle le médecin est d'avis que toute forme de soins ou d'assistance sociale, familiale ou morale est nécessaire pour la convalescence.

La preuve de la raison de cette interruption de carrière est apportée par le membre du personnel au moyen d'une attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou de la famille jusqu'au deuxième degré, gravement malade, dont il ressort que le membre du personnel est disposé à assister ou donner des soins à la personne gravement malade.

La possibilité d'interrompre sa carrière de manière complète pour la raison visée dans le présent article est limitée à maximum 12 mois par patient. Les périodes d'interruption peuvent seulement être prises par périodes de minimum un mois et maximum trois mois, consécutives ou non, jusqu'au moment où le maximum de 12 mois est atteint. Toutefois, la période maximale de 12 mois est réduite des périodes d'interruption de carrière complète dont le membre du personnel a déjà bénéficié pour le même patient sur base d'un autre texte légal ou réglementaire d'exécution de la loi de redressement du 22 janvier 1985 précitée qui prévoyait ou qui prévoit la même possibilité.

La possibilité de prendre une interruption de carrière partielle, pour la raison visée dans le présent article, est limitée à maximum 24 mois par patient. Les périodes d'interruption partielle peuvent seulement être prises par périodes d'un mois minimum ou de 3 mois maximum, consécutives ou non, jusqu'au moment où le maximum de 24 mois est atteint.

Nochtans wordt de maximumperiode van 24 maanden per patiënt verminderd met de periodes van gedeeltelijke loopbaanonderbreking waarvan het personeelslid reeds genoten heeft voor dezelfde patiënt op basis van een andere wettekst of reglementaire tekst ter uitvoering van de voornoemde herstellwet van 22 januari 1985, die dezelfde mogelijkheid voorzagt.

De aanvraagprocedure is dezelfde als deze voorzien in het artikel 10, § 2.

#### Afdeling 3. — Ouderschapsverlof

**Art. 13.** Aan het personeelslid kan bij de geboorte of de adoptie van een kind worden toegestaan :

— ofwel 3 maanden ouderschapsverlof in het kader van volledige loopbaanonderbreking zoals voorzien in het artikel 100 van de voornoemde wet van 22 januari 1985;

— ofwel 6 maanden ouderschapsverlof in het kader van halftijdse loopbaanonderbreking zoals voorzien in het artikel 102 van de voornoemde wet van 22 januari 1985, indien het voltijds tewerkgesteld is;

— ofwel 15 maanden vermindering van de arbeidsprestaties met een vijfde zoals voorzien in het artikel 102 van de voornoemde wet van 22 januari 1985, indien het voltijds tewerkgesteld is.

De 3 maanden ouderschapsverlof in het kader van volledige loopbaanonderbreking moeten opgenomen worden in periodes van minstens één maand. De 15 maanden vermindering van de arbeidsprestaties met een vijfde moeten opgenomen worden in periodes van minstens 3 maanden.

In geval van geboorte dient dit verlof opgenomen te worden vooraleer het betrokken kind de leeftijd van 4 jaar heeft bereikt. Naar aanleiding van een adoptie van een kind dient het verlof opgenomen te worden in een periode van 4 jaar die loopt vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van zijn gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, en dit uiterlijk tot het kind 8 jaar wordt.

Wanneer het kind voor ten minste 66 % getroffen is door een vermindering van lichamelijke of geestelijke geschiktheid in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag, wordt het recht op ouderschapsverlof toegekend uiterlijk tot het kind 8 jaar wordt.

Het personeelslid dat al genoten heeft van één of andere vorm van ouderschapsverlof voor het betrokken kind, kan voor het zelfde kind niet meer genieten van de bepalingen van dit besluit.

De aanvraagprocedure is dezelfde als deze die voorzien voor het bekomen van een gewone volledige of halftijdse loopbaanonderbreking.

#### Afdeling 4. — Bedrag van de uitkering

**Art. 14.** § 1. Het bedrag van de onderbrekingsuitkering toegekend aan de personeelsleden die een voltijdse arbeidsregeling volledig onderbreken in de stelsels voorzien bij dit hoofdstuk bedraagt € 505,70 per maand.

Aan de personeelsleden die hun deeltijdse arbeidsregeling onderbreken, wordt per maand een gedeelte van de in het eerste lid vermelde bedrag toegekend, dat proportioneel is aan de duur van hun prestaties in die deeltijdse arbeidsregeling.

§ 2. Voor de personeelsleden die een gedeeltelijke loopbaanonderbreking nemen in de stelsels voorzien bij dit hoofdstuk, wordt dit maandbedrag van de onderbrekingsuitkering als volgt vastgesteld :

1° voor de personeelsleden die hun arbeidsprestaties met een vijfde verminderen op € 101,14;

2° voor de personeelsleden die hun arbeidsprestaties met de helft verminderen op € 252,85;

3° voor de personeelsleden bedoeld in artikel 5, § 2 op het gedeelte van het in 2° vermeld bedrag dat proportioneel is aan het aantal uren waarmee de arbeidsprestaties verminderd worden.

§ 3. In afwijking van § 2 wordt het maandbedrag van de onderbrekingsuitkering voor de personeelsleden die de leeftijd van 50 jaar bereikt hebben vastgesteld als volgt :

1° voor de personeelsleden die hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde op € 202,28;

2° voor de personeelsleden die hun arbeidsprestaties met de helft verminderen op € 505,70;

2° voor de personeelsleden bedoeld in artikel 6, § 2 op het gedeelte van het in 2° vermeld bedrag dat proportioneel is aan het aantal uren waarmee de arbeidsprestaties verminderd worden.

Toutefois, la période maximum de 24 mois par patient est réduite des périodes d'interruption de carrière partielle dont le membre du personnel a déjà bénéficié pour le même patient sur base d'un autre texte légal ou réglementaire d'exécution de la loi de redressement du 22 janvier 1985 précitée qui prévoyait ou qui prévoit la même possibilité.

La procédure de demande est identique à celle prévue à l'article 10, § 2.

#### Section 3. — Congé parental.

**Art. 13.** Il peut être accordé au membre du personnel, lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant :

— ou 3 mois de congé parental dans le cadre de l'interruption complète de la carrière professionnelle, comme prévu à l'article 100 de la loi du 22 janvier 1985 précitée;

— ou 6 mois de congé parental dans le cadre de l'interruption à mi-temps de la carrière professionnelle, comme prévu à l'article 102 de la loi du 22 janvier 1985 précitée, lorsque le membre du personnel est occupé à temps plein;

— ou 15 mois de réduction des prestations d'un cinquième, comme prévu à l'article 102 de la loi du 22 janvier 1985 précitée, lorsque le membre du personnel est occupé à temps plein.

Les 3 mois de congé parental dans le cadre de l'interruption complète de la carrière professionnelle doivent être pris par périodes d'un mois minimum. Les 15 mois de réduction des prestations d'un cinquième doivent être pris par périodes de trois mois minimum.

Dans le cas d'une naissance, ce congé doit être pris avant que l'enfant concerné n'ait atteint l'âge de 4 ans. Dans le cas d'une adoption, le congé doit être pris dans une période de 4 ans qui court à partir de l'inscription de l'enfant comme membre de la famille au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune où le travailleur a sa résidence, et au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne son 8<sup>e</sup> anniversaire.

Lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins au sens de la réglementation relative aux allocations familiales, le droit au congé parental est accordé au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne son 8<sup>e</sup> anniversaire.

Le membre du personnel qui a déjà bénéficié de l'une ou l'autre forme de congé parental pour l'enfant concerné, ne peut plus bénéficier pour ce même enfant des dispositions du présent article.

La procédure de demande est identique à celle prévue pour l'obtention d'une interruption de carrière complète ou à mi-temps ordinaire.

#### Section 4. — Montant de l'allocation

**Art. 14.** § 1<sup>er</sup>. Le montant de l'allocation d'interruption accordée aux membres du personnel qui interrompent un régime de travail à temps plein de manière complète dans le cadre des régimes prévus dans le présent chapitre, s'élève à € 505,70 par mois.

Aux membres du personnel qui interrompent un régime de travail à temps partiel, est octroyée par mois une partie du montant prévu dans l'alinéa premier, proportionnelle à la durée de leur prestation dans ce régime à temps partiel.

§ 2. Pour les membres du personnel qui prennent une interruption de carrière partielle dans le cadre des régimes prévus dans le présent chapitre, le montant mensuel de l'allocation d'interruption est fixé comme suit :

1° pour les membres du personnel qui réduisent leurs prestations d'un cinquième, à € 101,14;

2° pour les membres du personnel qui réduisent leurs prestations de moitié, à € 252,85;

3° pour les membres du personnel visés à l'article 5, § 2, à la partie du montant visé au 2° proportionnelle au nombre d'heures de réduction des prestations de travail.

§ 3. Par dérogation au § 2, le montant mensuel de l'allocation d'interruption pour les membres du personnel qui ont atteint l'âge de 50 ans est fixé comme suit :

1° pour les membres du personnel qui réduisent leurs prestations d'un cinquième, à € 202,28;

2° pour les membres du personnel qui réduisent leurs prestations de moitié, à € 505,70;

3° pour les membres du personnel visés à l'article 6, § 2, à la partie du montant visé au 2° proportionnelle au nombre d'heures de réduction des prestations de travail.

HOOFDSTUK IV. — *Gemeenschappelijke bepalingen*

**Art. 15.** Het personeelslid dat zijn beroepsloopbaan wenst te onderbreken deelt aan zijn werkgever de datum mede waarop de onderbreking van zijn loopbaan zal aanvangen en de duur ervan, en hij voegt bij die mededeling het formulier voor de aanvraag om uitkering bedoeld in artikel 23.

Behalve anders bepaald in dit besluit gebeurt deze mededeling schriftelijk minstens drie maanden voor de aanvang van de onderbreking, tenzij de werkgever op verzoek van de betrokkene een kortere termijn aanvaardt.

De werkgever vult het in artikel 23 vermelde formulier in en geeft het af aan het personeelslid.

**Art. 16.** De in dit besluit bedoelde uitkeringen worden betaald door de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening.

**Art. 17.** § 1. De onderbrekingsuitkeringen kunnen niet gecumuleerd worden :

1° met de inkomsten voortvloeiend uit een politiek mandaat, tenzij het een mandaat van gemeenteraadslid of van raadslid van een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn betreft;

2° met de inkomsten voortvloeiend uit een bijkomende activiteit als loontrekkende behalve indien die reeds, te samen met de activiteit waarvan de uitoefening geschorst wordt of waarvan de prestaties verminderd worden, uitgeoefend werd gedurende ten minste twaalf maanden die het begin van de volledige loopbaanonderbreking of de vermindering van de arbeidsprestaties bedoeld in dit besluit voorafgaan;

3° met de inkomsten voortvloeiend uit de uitoefening van een bijkomende zelfstandige activiteit, behalve in het geval van volledige onderbreking van de arbeidsprestaties in zoverre deze zelfstandige activiteit reeds uitgeoefend werd gedurende tenminste de twaalf maanden die het begin van de volledige onderbreking van de arbeidsprestaties voorafgaan, in welk geval de cumulatie toegelaten wordt gedurende een periode van maximum twaalf maanden.

De onderbrekingsuitkeringen kunnen niet gecumuleerd worden met een pensioen.

Wordt voor toepassing van het vorig lid als een pensioen aangemerkt de ouderdoms-, rust-, anciënniteits- of overlevingspensioenen, en andere als dusdanig geldende voordelen, toegekend :

1° door of krachtens een Belgische of buitenlandse wet

2° door een Belgische of een buitenlandse instelling van sociale zekerheid, een openbaar bestuur, een openbare instelling of een instelling van openbaar nut.

Voor de toepassing van het eerste lid, 3° wordt beschouwd als bijkomende zelfstandige activiteit deze activiteit waardoor volgens de ter zake geldende reglementering, de betrokken persoon verplicht is zich in te schrijven bij het Rijksinstituut voor Sociale Verzekering der Zelfstandigen.

§ 2. Het recht op volledige loopbaanonderbreking of vermindering van de arbeidsprestaties zonder uitkeringen kan enkel toegekend worden indien :

1° het personeelslid geniet van een overlevingspensioen;

2° het personeelslid dat een zelfstandige activiteit voortzet, het recht op uitkeringen verloren heeft, omdat hij de periode van twaalf maanden gedurende dewelke de cumulatie toegelaten is voorzien bij § 1, eerste lid, 3°, overschreden heeft;

3° het personeelslid in geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst, in het buitenland verblijft om er een bezoldigde activiteit te verrichten in het kader van een erkend project inzake ontwikkelings-samenwerking via een erkende niet-gouvernementele organisatie voor ontwikkelingssamenwerking.

**Art. 18.** § 1. Het recht op onderbrekingsuitkering gaat verloren vanaf de dag dat het personeelslid die een onderbrekingsuitkering geniet om het even welke bezoldigde of zelfstandige activiteit aanvangt, een bestaande bijkomende bezoldigde activiteit uitbreidt of meer dan een jaar zelfstandige activiteit telt.

CHAPITRE IV. — *Dispositions communes*

**Art. 15.** Le membre du personnel qui souhaite interrompre sa carrière professionnelle, communique à l'employeur dont il relève la date à laquelle l'interruption de sa carrière débutera ainsi que sa durée. Il joint à cette communication le formulaire de demande d'allocation visé à l'article 23.

Sauf stipulation contraire dans le présent arrêté, cette communication se fait par écrit au moins trois mois avant le début de l'interruption, à moins que l'employeur n'accepte un délai réduit à la demande de l'intéressé.

L'employeur complète le formulaire visé à l'article 23 et le remet au membre du personnel.

**Art. 16.** Les allocations visées dans le présent arrêté sont payées par l'Office national de l'Emploi.

**Art. 17.** § 1<sup>er</sup>. Les allocations d'interruption ne peuvent pas être cumulées :

1° avec les revenus provenant de l'exercice d'un mandat politique, sauf s'il s'agit d'un mandat de conseiller communal ou conseiller d'un centre public d'aide sociale,

2° avec les revenus provenant d'une activité complémentaire en tant que salarié, sauf si celle-ci était déjà exercée, en même temps que l'activité dont l'exécution est suspendue ou dont les prestations de travail sont réduites, durant au moins les douze mois qui précèdent le début de l'interruption complète ou la réduction des prestations de travail visées par le présent arrêté;

3° avec les revenus provenant de l'exercice d'une activité indépendante complémentaire, sauf dans le cas d'interruption complète des prestations de travail pour autant que cette activité indépendante ait déjà été exercée durant au moins les douze mois qui précèdent le début d'interruption complète des prestations de travail, auquel cas le cumul est autorisé pendant une période maximale de douze mois.

Les allocations d'interruption ne sont pas cumulables avec l'octroi d'une pension.

Pour l'application de l'alinéa précédent, sont considérées comme pensions les pensions de vieillesse, de retraite, d'ancienneté ou de survie et tous autres avantages en tenant lieu, accordés :

1° par ou en vertu d'une loi belge ou étrangère;

2° par un organisme de sécurité sociale, un pouvoir public, un établissement public ou d'utilité publique, belge ou étranger.

Pour l'application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, 3°, est considérée comme activité indépendante complémentaire, l'activité qui oblige, selon la réglementation en vigueur, la personne concernée à s'inscrire auprès de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants.

§ 2. Le droit à l'interruption complète ou en réduction des prestations de travail, sans allocations, peut seulement être accordé lorsque :

1° le membre du personnel bénéficie d'une pension de survie;

2° le membre du personnel qui continue une activité indépendante, a perdu le droit aux allocations, parce qu'il a dépassé la période de douze mois pendant laquelle le cumul prévu au § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 3° est autorisé;

3° le membre du personnel en cas de suspension du contrat de travail, réside à l'étranger pour y effectuer une activité rémunérée dans le cadre d'un projet reconnu de coopération au développement pour le compte d'une organisation non-gouvernementale reconnue de coopération au développement.

**Art. 18.** § 1. Le droit aux allocations d'interruption se perd à partir du jour où le membre du personnel qui bénéficie d'une allocation d'interruption entame une activité rémunérée ou indépendante quelconque, élargit une activité salariée complémentaire existante ou encore, compte plus d'un an d'activité indépendante.

Het personeelslid dat toch een in het eerste lid bedoelde activiteit uitoefent, dient vooraf de directeur hiervan op de hoogte te stellen, bij gebreke waarvan de reeds betaalde onderbrekingsuitkeringen teruggevoerd worden vanaf de dag van de uitoefening van deze activiteit.

§ 2. De Minister die Tewerkstelling en Arbeid onder zijn bevoegdheid heeft bepaalt de regels betreffende de terugvordering van onrechtmatig genoten uitkeringen en betreffende het eventueel afzien van de terugvordering.

**Art. 19.** Het recht op onderbrekingsuitkeringen wordt geschorst gedurende de periode tijdens dewelke de personeelsleden gevangen gezet zijn.

**Art. 20.** Om te kunnen genieten van onderbrekingsuitkeringen dient het betrokkene personeelslid over een woonplaats te beschikken in een land behorende tot de Europese Economische Ruimte.

De onderbrekingsuitkeringen worden echter slechts in België uitbetaald. De artikelen 161 en 162 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering zijn naar analogie van toepassing.

**Art. 21.** § 1. De bedragen van de uitkeringen vermeld in onderhavig besluit, zijn gekoppeld aan de spilindex 103,14 geldend op 1 juni 1999 (basis 1996 = 100). Deze bedragen worden verhoogd of verminderd overeenkomstig artikel 4 van de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld. De verhoging of de vermindering wordt toegepast vanaf de dag, bepaald in artikel 6, 3°, van voornoemde wet.

Het nieuwe bedrag wordt bekomen door het basisbedrag te vermenigvuldigen met een multiplicator gelijk aan 1,0200n, waarbij n overeenstemt met de rang van de bereikte spilindex, zonder dat een intermediaire afronding geschiedt. De spilindex volgend op deze vermeld in het eerste lid wordt als rang 1 beschouwd. De multiplicator wordt uitgedrukt in eenheden, gevolgd door 4 cijfers. Het vijfde cijfer na de komma wordt weggelaten en leidt tot een verhoging met één eenheid van het vorige cijfer indien het minstens 5 bereikt.

§ 2. Wanneer het overeenkomstig § 1 berekende bedrag van de uitkering, een gedeelte van een cent bevat, wordt het tot de hogere of lagere cent afgerond naargelang het gedeelte al dan niet 0,5 bereikt.

**Art. 22.** De personeelsleden die een onderbrekingsuitkering willen genieten, dienen daartoe een aanvraag in bij het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening in het ambtsgebied waarvan zij verblijven.

Indien het personeelslid geen verblijfplaats heeft in België dient de aanvraag ingediend bij het werkloosheidsbureau van het ambtsgebied bevoegd voor de technische eenheid waar de werknemer tewerkgesteld is.

De aanvraag dient bij een ter post aangetekende brief verzonden te worden en wordt geacht ontvangen te zijn op het bureau de derde werkdag na de afgifte ervan ter post.

**Art. 23.** De aanvraag dient te gebeuren bij middel van de formulieren waarvan het model en de inhoud vastgesteld wordt door de Minister die Tewerkstelling en Arbeid onder zijn bevoegdheid heeft, na advies van het beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

De Minister kan tevens bepalen welke bewijsstukken de werknemer bij zijn aanvraag dient te voegen.

De aanvraagformulieren kunnen worden bekomen op het werkloosheidsbureau.

**Art. 24.** Wanneer de volledige loopbaanonderbreking van de arbeidsprestaties of van de vermindering van de arbeidsprestaties verlengd wordt, dient een nieuwe aanvraag ingediend te worden binnen de termijn bepaald in artikel 26.

**Art. 25.** § 1. Een volledige loopbaanonderbreking kan onmiddellijk aansluiten op een gedeeltelijke loopbaanonderbreking en omgekeerd en een vorm van gedeeltelijke loopbaanonderbreking kan onmiddellijk aansluiten bij een andere. Voor de in dit besluit bepaalde minimumtermijnen wordt dan rekening gehouden met de samengenomen periodes.

§ 2. Elk overheidsbedrijf kan de voorwaarden en modaliteiten bepalen die toelaten dat een personeelslid zijn ambt terug opneemt vooraleer de toegekende periode van volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking verstreken is.

Le membre du personnel qui exerce néanmoins une activité visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, doit en avertir au préalable le directeur, faute de quoi les allocations d'interruption déjà payées sont récupérées à partir du jour de l'exercice de cette activité.

§ 2. Le Ministre qui a l'Emploi et le Travail dans ses compétences détermine les règles applicables à la récupération des allocations perçues indûment et celles relatives à la renonciation éventuelle à cette récupération.

**Art. 19.** Le droit aux allocations d'interruption est suspendu au cours de la période pendant laquelle les membres du personnel sont emprisonnés.

**Art. 20.** Pour pouvoir bénéficier d'allocations d'interruption, le membre du personnel concerné doit disposer d'un domicile dans un pays appartenant à l'Espace économique européen.

Les allocations d'interruption ne sont toutefois payables qu'en Belgique. Les articles 161 et 162 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage sont en l'espèce applicables par analogie.

**Art. 21.** § 1. Les montants des allocations mentionnés dans le présent arrêté, sont liés à l'indice-pivot 103,14 en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 1999 (base 1996 = 100). Ces montants sont augmentés ou diminués conformément à l'article 4 de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation, des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants. L'augmentation ou la diminution est applicable à partir du jour fixé par l'article 6, 3°, de la loi précitée.

Le nouveau montant est obtenu par la multiplication du montant de base par un multiplicateur égal à 1,0200n, n représentant le rang de l'indice-pivot atteint, sans qu'il y ait un arrondissement intermédiaire. L'indice-pivot qui suit celui mentionné à l'alinéa 1<sup>er</sup>, est considéré comme rang 1. Le multiplicateur est exprimé en unités, suivies de 4 chiffres. Le cinquième chiffre après la virgule est supprimé et mène à une augmentation du chiffre précédent d'une unité lorsqu'il atteint au moins 5.

§ 2. Lorsque le montant de l'allocation calculé conformément aux dispositions du § 1<sup>er</sup> comporte une fraction de cent, il est arrondi au cent supérieur ou inférieur selon que la fraction atteint ou n'atteint pas 0,5.

**Art. 22.** Les membres du personnel qui veulent bénéficier d'une allocation d'interruption introduisent à cette fin une demande auprès du bureau du chômage de l'Office national de l'Emploi dans le ressort duquel ils résident.

Lorsque le membre du personnel n'a pas de résidence en Belgique la demande doit être introduite auprès du bureau du chômage dans le ressort duquel l'unité technique dans laquelle le travailleur est occupé est établie.

Cette demande doit être envoyée par lettre recommandée à la poste et est censée être reçue par le bureau le troisième jour ouvrable après son dépôt à la poste.

**Art. 23.** La demande doit être faite au moyen des formulaires dont le modèle et le contenu sont déterminés par le Ministre qui a l'Emploi et le Travail dans ses compétences, après avis du Comité de gestion de l'Office national de l'Emploi.

Le Ministre peut également déterminer les preuves que le travailleur doit joindre à sa demande.

Les formulaires de demande peuvent être obtenus auprès du bureau du chômage.

**Art. 24.** Lorsque l'interruption complète des prestations de travail ou de réduction des prestations de travail est prolongée, une nouvelle demande doit être introduite dans le délai prévu à l'article 26.

**Art. 25.** § 1<sup>er</sup> Le passage direct d'une interruption complète à une interruption partielle et vice-versa et le passage d'une forme d'interruption partielle à une autre sont possibles. Pour les délais minimum fixés dans le présent arrêté il est alors tenu compte de l'ensemble des périodes.

§ 2. Chaque entreprise publique peut déterminer des conditions et modalités qui permettent au membre du personnel de reprendre sa fonction avant l'échéance de la période d'interruption complète ou partielle accordée.

§ 3. In zoverre dat het niet een periode van loopbaanonderbreking of loopbaanhalvering betreft, die onmiddellijk aansluit bij een eerste periode van volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking, dienen de onderbrekingsuitkeringen die ontvangen werden voor een periode die minder bedraagt dan de verschillende minimumperiodes voorzien bij dit besluit terugbetaald te worden aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

**Art. 26.** Het recht op uitkeringen gaat in de dag aangeduid op de aanvraag om uitkeringen, wanneer alle nodige documenten behoorlijk en volledig ingevuld op het werkloosheidsbureau toekomen binnen de termijn van twee maanden, die ingaat de dag na de dag aangeduid in de aanvraag, en berekend van datum tot datum. Wanneer de documenten behoorlijk en volledig ingevuld ontvangen worden na die termijn, gaat het recht op uitkeringen slechts in de dag van de ontvangst ervan.

**Art. 27.** De bevoegde directeur neemt elke beslissing inzake toekenning of ontzegging van het recht op onderbrekingsuitkeringen na de nodige onderzoeken en navorsingen te hebben verricht of laten verrichten. Hij noteert zijn beslissing op een onderbrekingsuitkeringskaart waarvan het model en de inhoud wordt vastgesteld door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De directeur stuurt een exemplaar van deze onderbrekingsuitkeringskaart bij een ter post aangetekende brief aan de werknemer. Deze brief wordt geacht toegekomen te zijn op de derde werkdag na de afgifte ervan ter post.

**Art. 28.** Alvorens een beslissing tot uitsluiting of terugvordering van de uitkeringen te nemen, roept de directeur de werknemer op om hem te horen. De werknemer moet evenwel niet worden opgeroepen om te worden gehoord in zijn verweermiddelen :

1° wanneer de beslissing tot uitsluiting het gevolg is van een werkherovating, een pensionering of een beëindiging van de arbeidsovereenkomst, of van het feit dat de loopbaanonderbreker de uitoefening van een zelfstandige activiteit voortzet, terwijl hij reeds gedurende één jaar de uitoefening van deze activiteit heeft gecumuleerd met het genot van onderbrekingsuitkeringen;

2° in geval van terugvordering ten gevolge van de toekenning van een uitkeringsbedrag dat niet overeenstemt met de bepalingen van de artikelen 7, 8, 9 en 14;

3° wanneer de werknemer schriftelijk heeft meegedeeld dat hij niet wenst te worden gehoord.

Indien het personeelslid de dag van de oproeping belet is, mag hij vragen het verhoor te verdagen tot een latere datum die niet later mag vallen dan vijftien dagen na die welke voor het eerste verhoor was vastgesteld.

Behoudens gevallen van overmacht wordt het uitstel maar éénmaal verleend.

De aanvraag tot uitstel moet, behoudens in de gevallen van overmacht, op het werkloosheidsbureau toekomen uiterlijk de dag vóór de dag waarop de werknemer werd geroepen.

Het personeelslid kan zich laten vertegenwoordigen of bijstaan door een advocaat of door een vertegenwoordiger van een representatieve werknemersorganisatie.

De beslissing van de directeur, waarbij onrechtmatig ontvangen onderbrekingsuitkeringen worden teruggevorderd, wordt bij een ter post aangetekend schrijven aan de betrokken werknemer ter kennis gebracht en vermeldt zowel de periode voor dewelke teruggevorderd wordt als het terug te vorderen bedragen.

De directeur kan afzien van de terugvordering wanneer :

— ofwel de onderbrekingsuitkeringen ten onrechte zijn uitbetaald ten gevolge van een juridische of materiële vergissing van het werkloosheidsbureau;

— ofwel de werknemer die een vereiste aangifte niet heeft gedaan of deze laattijdig heeft gedaan, bewijst dat hij te goeder trouw heeft gehandeld en dat hij recht zou gehad hebben op uitkeringen indien hij tijdig zijn aangifte zou hebben gedaan.

De werknemer kan tegen de beslissing van de directeur tot uitsluiting van het recht of tot terugvordering van de uitkeringen, op straffe van verval, binnen de 3 maanden na de kennisgeving bij de bevoegde Arbeidsrechtbank in beroep gaan.

§ 3. Pour autant qu'il ne s'agit pas d'une période d'interruption complète ou partielle qui fait immédiatement suite à une première période d'interruption complète ou partielle, les allocations d'interruption perçues pour une période inférieure aux différents périodes minimales prévues par le présent arrêté doivent être remboursées à l'Office national de l'Emploi.

**Art. 26.** Le droit aux allocations est ouvert à partir du jour indiqué sur la demande d'allocations, lorsque tous les documents nécessaires, dûment et entièrement remplis, parviennent au bureau du chômage dans le délai de deux mois, prenant cours le lendemain du jour indiqué sur la demande, et calculé de date à date. Lorsque ces documents dûment et entièrement remplis sont reçus en dehors de ce délai, le droit aux allocations n'est ouvert qu'à partir du jour de leur réception.

**Art. 27.** Le directeur compétent prend toute décision en matière d'octroi ou d'exclusion du droit aux allocations d'interruption, après avoir procédé ou fait procéder aux enquêtes et investigations nécessaires. Il inscrit sa décision sur une carte d'allocations d'interruption dont le modèle et le contenu sont fixés par l'Office national de l'Emploi. Le directeur envoie un exemplaire de cette carte d'allocations d'interruption au travailleur par lettre recommandée à la poste. Cette lettre est censée être reçue le troisième jour ouvrable qui suit son dépôt à la poste.

**Art. 28.** Préalablement à toute décision d'exclusion des allocations, le directeur convoque le travailleur aux fins d'être entendu. Cependant, le travailleur ne doit pas être convoqué pour être entendu en ses moyens de défense :

1° lorsque la décision d'exclusion est due à une reprise de travail, une mise à la pension, une fin de contrat de travail ou au fait que l'interrompant poursuit l'exercice d'une activité indépendante alors qu'il a cumulé pendant un an l'exercice de cette activité avec le bénéfice des allocations d'interruption;

2° dans le cas d'une récupération à la suite de l'octroi d'un montant d'allocations ne correspondant pas aux dispositions des articles 7, 8, 9 et 14;

3° lorsque le travailleur a communiqué par écrit qu'il ne désire pas être entendu.

Si le membre du personnel est empêché le jour de la convocation, il peut demander la remise de l'audition à une date ultérieure, laquelle ne peut être postérieure de plus de quinze jours à celle qui était fixée pour la première audition.

La remise n'est accordée qu'une seule fois, sauf en cas de force majeure.

La demande de remise doit, sauf en cas de force majeure, parvenir au bureau du chômage au plus tard la veille du jour auquel le travailleur a été convoqué.

Le membre du personnel peut se faire représenter ou assister par un avocat ou un délégué d'une organisation représentative des travailleurs.

La décision du directeur, par laquelle des allocations d'interruption perçues indûment sont récupérées, est notifiée au travailleur concerné par lettre recommandée à la poste et doit mentionner aussi bien la période pour laquelle il y a récupération que le montant à récupérer.

Le directeur peut renoncer à la récupération lorsque :

— soit les allocations d'interruption ont été payées indûment suite à une erreur juridique ou matérielle du bureau de chômage;

— soit le travailleur, qui n'a pas effectué une déclaration nécessaire ou qui l'a effectuée tardivement, prouve qu'il a agi de bonne foi et qu'il aurait eu droit à des allocations s'il avait fait sa déclaration à temps.

Le travailleur peut introduire un recours contre la décision du directeur d'exclusion du droit ou de récupération des allocations, sous peine d'annulation, endéans les 3 mois après la notification auprès du Tribunal du travail compétent.



**Art. 29.** De regels die gelden inzake het toezicht op de toepassing van de werkloosheidsreglementering zijn eveneens van toepassing inzake het toezicht op de toepassing van de bepalingen bedoeld in dit besluit. De voor dit toezicht bevoegde ambtenaren zijn eveneens bevoegd voor het toezicht op de toepassing van de bepalingen van dit besluit.

**Art. 30.** De sociale inspecteurs en de sociale controleurs van de inspectie van de sociale wetten worden eveneens aangewezen als ambtenaren belast met het toezicht op de uitvoering van hoofdstuk IV, afdeling 5 van de Herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en van de uitvoeringsbesluiten ervan.

**Art. 31.** Dit besluit treedt in werking de dag van zijn bekendmaking in het *Belgisch Staatsblad*.

Het koninklijk besluit van 7 april 1995 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen aan de statutaire personeelsleden van de overheidsbedrijven die in toepassing van de wet van 21 maart 1991 beheersautonomie verkregen hebben, wordt vanaf deze datum opgeheven.

In afwijking van het vorig lid blijft het bedoelde koninklijk besluit van 7 april 1995 evenwel van toepassing op de op basis van datzelfde besluit toegekende periodes van onderbreking en vermindering, die lopende waren op datum van bekendmaking van huidig besluit, en dit tot het einde van de toegekende periode.

**Art. 32.** § 1. In afwijking van artikel 4 kan het personeelslid dat in toepassing van artikel 2 van het bovenvermeld koninklijk besluit van 7 april 1995 recht had op 72 maanden volledige onderbreking van de loopbaan eveneens aanspraak maken op 72 maanden volledige onderbreking, voor zoverre de aanvang van de éénnestigste maand loopbaanonderbreking zich situeert in de periode van 12 maanden volgend op de maand van bekendmaking van huidig besluit.

§ 2. In afwijking van artikel 5 kan het personeelslid dat in toepassing van artikel 4 van het bovenvermeld koninklijk besluit van 7 april 1995 recht had op 72 maanden halftijdse onderbreking van de loopbaan, eveneens aanspraak maken op 72 maanden halftijdse onderbreking, voor zoverre de aanvang van de éénnestigste maand loopbaanonderbreking zich situeert in de periode van 12 maanden volgend op de maand van bekendmaking van huidig besluit.

**Art. 33.** De personeelsleden die vóór de datum van inwerkingtreding van dit besluit zijn overgegaan naar een halftijdse prestatie, als statutair personeelslid in toepassing van het bovenvermeld koninklijk besluit van 7 april 1995 of als contractueel personeelslid in toepassing van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen, genieten vanaf de datum van inwerkingtreding van dit besluit naargelang hun leeftijd respectievelijk van het bedrag van de onderbrekingsuitkeringen bedoeld in artikel 8, § 1 of in artikel 9, § 1, eerste lid, B, wanneer deze bedragen hoger liggen dan deze toegekend krachtens de voornoemde koninklijke besluiten van 7 april 1995 of 2 januari 1991.

**Art. 34.** Onze Minister van Werkgelegenheid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 10 juni 2002.

ALBERT

Van Koningswege :  
De Minister van Werkgelegenheid,  
Mevr. L. ONKELINX

Notas

- (1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad* :  
Wet van 22 januari 1985, *Belgisch Staatsblad* van 24 januari 1985.  
Wet van 1 augustus 1985, *Belgisch Staatsblad* van 6 augustus 1985.  
Koninklijk besluit nr. 424 van 1 augustus 1986, *Belgisch Staatsblad* van 21 augustus 1986.  
Wet van 20 juli 1991, *Belgisch Staatsblad* van 1 augustus 1991.  
Wet van 21 december 1994, *Belgisch Staatsblad* van 23 december 1994.  
Wet van 22 december 1995, *Belgisch Staatsblad* van 30 december 1995.  
Wet van 13 februari 1998, *Belgisch Staatsblad* van 19 februari 1998.  
Wet van 26 maart 1999, *Belgisch Staatsblad* van 1 april 1999.  
Wet van 10 augustus 2001, *Belgisch Staatsblad* van 15 september 2001.

**Art. 29.** Les règles applicables en matière de contrôle de l'application de la réglementation du chômage sont également applicables en matière de contrôle de l'application des dispositions visées par le présent arrêté. Les agents compétents pour ce contrôle, sont également compétents pour le contrôle de l'application des dispositions du présent arrêté.

**Art. 30.** Les inspecteurs sociaux et les contrôleurs sociaux de l'inspection des lois sociales sont désignés comme fonctionnaires chargés du contrôle de l'application du chapitre IV, section 5 de la loi du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales et de ses arrêtés d'exécution.

**Art. 31.** Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur Belge*.

L'arrêté royal du 7 avril 1995 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel statutaire des entreprises publiques qui ont obtenu une autonomie de gestion en application de la loi du 21 mars 1991 est supprimé à partir de cette date.

Par dérogation à l'alinéa précédent, l'arrêté royal du 7 avril 1995 précité reste néanmoins d'application aux périodes d'interruption et de réduction octroyées sur base de ce même arrêté royal, qui étaient en cours au moment de la publication du présent arrêté, et ce jusqu'à la fin de la période octroyée.

**Art. 32.** § 1<sup>er</sup>. Par dérogation à l'article 4, le membre du personnel, qui en application de l'article 2 de l'arrêté royal du 7 avril 1995 précité, avait droit à 72 mois d'interruption complète de la carrière peut également bénéficier de 72 mois d'interruption complète, pour autant que le début du soixante et unième mois d'interruption de carrière soit situé dans la période de 12 mois suivant le mois de la publication du présent arrêté.

§ 2. Par dérogation à l'article 5 le membre du personnel qui, en application de l'article 4 de l'arrêté royal du 7 avril 1995 précité, avait droit à 72 mois d'interruption de la carrière à mi-temps, peut également bénéficier de 72 mois d'interruption à mi-temps, pour autant que le début du soixante et unième mois de l'interruption de carrière soit situé dans la période de 12 mois suivant le mois de la publication du présent arrêté.

**Art. 33.** Les membres du personnel qui avant la date d'entrée en vigueur de cet arrêté sont passés à des prestations à mi-temps comme membre du personnel statutaire, en application de l'arrêté royal du 7 avril 1995 précité, ou comme membre du personnel contractuel en application de l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption, bénéficient, à partir de la date de l'entrée en vigueur de cet arrêté, selon leur âge, respectivement du montant des allocations d'interruption visé à l'article 8, § 1<sup>er</sup> ou à l'article 9, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, B, lorsque ces montants sont supérieurs à ceux accordés en vertu des arrêtés royaux du 7 avril 1995 ou du 2 janvier 1991 précités.

**Art. 34.** Notre Ministre de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 10 juin 2002.

ALBERT

Par le Roi :  
La Ministre de l'Emploi,  
Mme L. ONKELINX

Notes

- (1) Références au *Moniteur belge* :  
Loi du 22 janvier 1985, *Moniteur belge* du 24 janvier 1985.  
Loi du 1<sup>er</sup> août 1985, *Moniteur belge* du 6 août 1985.  
Arrêté royal n° 424 du 1<sup>er</sup> août 1986, *Moniteur belge* du 21 août 1986.  
Loi du 20 juillet 1991, *Moniteur belge* du 1<sup>er</sup> août 1991.  
Loi du 21 décembre 1994, *Moniteur belge* du 23 décembre 1994.  
Loi du 22 décembre 1995, *Moniteur belge* du 30 décembre 1995.  
Loi du 13 février 1998, *Moniteur belge* du 19 février 1998.  
Loi du 26 mars 1999, *Moniteur belge* du 1<sup>er</sup> avril 1999.  
Loi du 10 août 2001, *Moniteur belge* du 15 septembre 2001.